

ZAŠTITA PRAVA RADNIKA PRED POSLODAVCEM

Piše: Martina Jakuš, pravnica Sindikata

Prvi korak prema ostvarenju povrijeđenog prava iz radnog odnosa podnošenje je zahtjeva za zaštitu prava. Ukoliko je radniku neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno (osim u slučaju materijalnog potraživanja), dužan je poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu prava, kako bi u slučaju negativnog odgovora poslodavca mogao svoje pravo ostvariti sudskim putem. Propuštanje podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ima teško posljedice za radnika. Naime, rok u kojem radnik poslodavcu mora podnijeti zahtjev za zaštitu prava procesnopravne je i prekluzivne prirode, što znači da zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom se pravo povrijedilo odnosno od dana saznanja za povredu prava. Često se događa da radnici svoja prava iz neznanje i neupućenosti u propise ne uspiju ostvariti. Stoga je važno upoznati ih s njihovim pravima (i dužnostima), uputiti ih na relevantne propise te ih informirati na koji način mogu svoja prava ostvariti u praksi.

Bitno je naglasiti da je radnopravni odnos između radnika i poslodavca građanskopravne odnosno obveznopravne prirode, na što upućuje i odredba članka 6. Zakona o radu prema kojoj se na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, u skladu s prirodom toga ugovora primjenjuju opći propisi obveznog prava. Opća pravila obveznog prava sadržana su u Zakonu o obveznim odnosima.

O povredi prava radnika radi se u slučaju da poslodavac ne ispunjava ugovorom o radu preuzete obveze ili ne ispunjava obveze prema radniku propisane Zakonom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili nekim drugim propisom odnosno sprječava ostvarenje prava kojega radniku ti propisi ili akti propisuju. Dakle, prava radnika proizlaze iz ugovora o radu, Zakona o radu, drugih propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu.

Razmatrajući Zakon o radu, o povredi prava radnika radi se u sljedećim slučajevima:

- ako poslodavac nije u svezi s nekim pravom iz radnog odnosa primijenio na radnika najpovoljnije pravo (članak 7.a regulira da ukoliko je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno);

- ako se radniku ne omogućava korištenje stanke (čl. 36. ZR);
- ako se radniku ne omogućava korištenje tjednog odmora nedjeljom odnosno nekim drugim danom (čl. 38. ZR);
- ako se radniku neopravdano ne omogućava korištenje godišnjeg odmora, odnosno ako mu se za kalendarsku godinu odredi pravo na godišnji odmor u trajanju kraćem od minimuma određenog ZR-om (18 radnih dana) ili ako mu se za kalendarsku godinu odredi korištenje godišnjeg odmora u trajanju zakonskog minimuma (18 dana), a iz pravilnika o radu ili kolektivnog ugovora proizlazilo bi, prema pravilu primjene za radnika najpovoljnijeg prava, da radnik ima pravo na dulje trajanje godišnjeg odmora; ako se radniku neopravdano ne omogućava prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu i njegovo korištenje;
- ako se radniku zabrani korištenje plaćenog dopusta (čl. 49. ZR);
- ako se nakon isteka porodnog dopusta radniku-roditelju zabrani korištenje prava da ne radi dok dijete ne navrši 3 godine života (čl. 62. ZR);
- ako poslodavac otkáže ugovor o radu radniku/radnici za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te petnaest dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava (čl. 70. ZR);
- ako se radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad ne odredi i ne isplati otpremnina u dvostrukom iznosu (čl. 79. ZR);
- ako se radniku do dospijeca nije isplatila plaća (čl. 83. ZR);
- ako se radniku za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, ne isplati povećana plaća (čl. 84. ZR);
- ako poslodavac svoje potraživanje prema radniku naplati uskratkom dijela isplate plaće odnosno naknade plaće ili njezinog dijela bez suglasnosti radnika (čl. 87. ZR);
- ako se radniku redovito ili izvanredno otkáže ugovor o radu, a za to ne postoje opravdani razlozi;

- ako se radniku redovito otkáže ugovor o radu na određeno vrijeme, ako mogućnost otkazivanja nije bila predviđena ugovorom o radu (čl. 109 ZR);

- ako se radniku u slučaju otkaza odredi otpremnina u iznosu manjem od zakonskog minimuma (prema članku 118. st. 2 ZR-a otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršeno godinu rada kod poslodavca).

Kada je pravo radnika dispozitivne prirode, odnosno pravo koje postoji kao mogućnost i za čije je ostvarenje potreban pristanak poslodavca, tu se neće raditi o povredi prava radnika – npr. neplaćeni dopust (čl. 50 ZR) – tom odredbom zakona je propisano pravo radnika da se obrati poslodavcu sa zahtjevom za odobrenje neplaćenog dopusta, a o volji poslodavca ovisi hoće li se neplaćeni dopust i ostvariti. Ukoliko poslodavac ne pristane radniku odobriti neplaćeni dopust, ne može se govoriti o povredi prava radnika, jer Zakon o radu neplaćeni dopust propisuje samo kao mogućnost, za čije je ostvarenje, uz zahtjev radnika, potreban i pristanak poslodavca, što proizlazi iz stipulacije dijela navedene odredbe: „Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust“. Dakle može, a ne mora.